RECRUTAREA SI SELECTIA RESURSELOR UMANE.
ETAPE. FACTORI. MECANISME SI INSTRUMENTE SURSE SI METODE SE RECRUTARE

Recrutarea este o etapa fireasca in procesul de elaborare a strategiei si planificarii resurselor umane. Ea reprezinta o etapa de baza a asigurarii personalului, etapa foarte importanta ce necesita tehnici speciale ; calitatea recrutarii conditionand performantele viitoare ale firmei.

Astfel, recrutarea reprezinta un proces de cautare, identificare, localizare si atragere a candidatilor potentiali din care se vor selecta cei mai competitivi si care corespund cel mai bine cerintelor si intereselor organizatiei. Totodata, recrutarea este un proces public prin care oferta devine cunoscuta celor interesati si reprezinta o comunicare in dublu sens : organizatie – candidat si candidat - organizatie.

Obiectivul fundamental al recrutarii permite identificarea unui numar suficient de mare de candidati care indeplinesc conditiile de a fi selectati.

Recrutarea reprezinta preluarea efectiva din randul indivizilor selectonati, pe aceia ale caror cunostinte profesionale in domeniu, personalitate si aptitudini, corespund cel mai bine posturilor vacante scoase la concurs.

Recrutarea de indivizi pentru unitatile si institutiile publice, trebuie sa aiba deci in vedere pe langa profesionalism, personalitatea si aptitudinile acestora.

Temperamentul este forma de manifestare a personalitatii in ceea ce priveste energia, rapiditatea,

regularitatea si intensitatea proceselor psihice, reprezentand latura formala dinamica a personalitatii.

Atitudinile sunt insusirile fizice si psihice cu ajutorul carora individul realizeaza cu eficienta o lucrare ; ele indica posibilitatile certe ale individului, au la baza anumite structuri functionale ce se vor reflecta in calitatea activitatii desfasurate in viitor.

Tipologia recrutarii :

a) strategica – corespunde unor nevoi strategice pentru un segment pentru care se pot asigura locuri de munca mai durabile, motivante si recompensatorii ;
b) temporara – corespunde unor nevoi aparute la un moment dat determinate de : demisii, seviciul militar, studii, concedii pre si postnatale, promovari, detasari, transferuri ;
c) sistematica(permanenta) – pentru firmele mari ;
d) spontana – atunci cand este nevoie, pentru firmele mici.

Recrutarea este un proces :

- care presupune un contact direct intre angajator si solicitant ;
- public care se serveste de mijloacele de informare in masa, de serviciile publice de ocupare si mediere oferite de Agentia Nationala de Ocupare Profesionala , de relatiile personale, de targuri si burse de locuri de munca ;
- bidirectionat intrucat atat angajaorul, cat si angajatul evalueaza avantajele si dezavantajele ;

- de comunicare intre diferite organizatii si persoane, fiecare transmitand propriile semnale ;
- transparent cand se poate verifica calitatea si adevarul informatiilor care circula cu privire la cererea de personal si la mediul din organizatii (conditii de munca, programe, recompense, relatii umane).

Procesul de recrutare este influentat de o serie de factori de natura interna si de natura externa.

Factorii externi sunt :

- conditiile de pe piata muncii, adica cererea de forta de munca si oferta de forta de munca ;
- calitatea modelelor educationale, capacitatea sistemului de a face fata nevoilor de recrutare ;
- atractivitatea zonei de amplasare- natural, turistic, facilitati ;
- cadrul legislativ/juridic si institutional al pietei muncii (Inspectia Muncii, Tribunalele Muncii, Agentia Nationala de Ocupare si Formare Profesionala) ;
- functionarea relatiei de parteneriat social intre patronatele reprezentative, sindicatele reprezentative si contractele colective de munca.

Factorii interni depind de :

- imaginea, reputatia si prestigiul organizatiei care prezinta o mai mare sau mai mica atractivitate pentru candidati ;
- preferintele candidatilor in functie de nivelul lor de educatie si formare profesionala, de domeniul de activitate, de aspiratii diverse ;
- obiectivele organizatiei si cultura organizationala in relatie cu recrutarea ;

- situatia economico-financiara a intreprinderii ;
- aplicarea si respectarea unor principii in recrutare (egalitate, nediscriminare) ;
- sisteme de recompense, inclusiv cele sociale.

Metode si surse de recrutare

Sursele interne ale recrutarii se refera la promovarea din randul angajatilor organizatiei. Aceasta metoda prezinta un camp limitat de aplicare si avantaje multiple, dintre care amintim : cunoasterea punctelor slabe si ale celor forte, selectia mai rapida, atasamentul fata de organizatie, cunoasterea mediului si a structurii organizationale, riscul unor decizii eronate mai mic, costul de integrare comparativ mai mic.

Promovarea poate prezenta si o serie de dificultati potentiale atunci cand nu exista personal care sa poata raspunde noilor exigente, precum si o serie de dezavantaje, dintre care amintim : inertia in promovarea noului, exagerarea experientei in favoarea competentei, aparitia de posturi vacante in lant producandu-se astfel « efectul de unda « si necesitand noi recrutari, costuri de pregatire mai mari.

Recrutarea din surse externe prezinta o serie de :

- avantaje :
  - un numar mai mare de candidati potentiali avand astfel un numar mai mare de posibilitati de selectie dupa criterii de competenta ;
  - comparare intre candidatii interni si cei externi ;
  - sursa potentiala de inovare, idei, suflu nou ;

- imbogatirea potentialului uman al organizatiei ;
- reducerea costurilor interne de pregatire.

- dezavantaje:
  - recrutare mai dificila, durata mai mare;
  - riscul de a nu raspunde la criteriile de competenta si performanta ;
  - cost mai ridicat al recrutarii si, respectiv, al selectiei si integrarii.

Selectia

Selectia personalului este acea componeta a managementului resurselor umane ce reprezinta un proces de alegere pe baza unui pachet de criterii bine definit, a celui mai potrivit si competitiv candidat pentru ocuparea unui post. Selectia urmeaza, in mod logic, procesului de recrutare.

Activitatea de selectie profesionala, realizandu-se la nivelul intreprinderilor, de catre specialistii laboratoarelor de psihologie, pretinde o analiza atenta a profesiunilor care se practica in unitatile respective, stabilind o concordanta intre caracteristicile acestor profesiuni si posibilitatile de ordin fizic, psihic si informational pe care le prezinta candidatii.

Strategia de selectie presupune :

- definirea riguroasa a criteriilor ;
- stabilirea tehnicilor si metodelor de colectare a informatiilor ;
- folosirea iformatiilor in procesul de selectie ;
- evaluarea rezultatelor si a eficientei selectiei.

Metodele de selectie se impart in metode empirice si metode stiintifice.

Metodele de selectie empirice, in general, nu sunt bazate pe criterii riguroase, ci pe recomandari, impresii, modul de prezentare la interviu al candidatilor , existand

chiar si practici controversate precum analiza grafologica si detectorul de minciuni.

Metodele de selectie stiintifice presupun :

- criterii stiintifice ;
- metode si tehnici adecvate ;
- se desfasoara in etape.

Principalele metode si etape corespunzator criteriilor adecvate postului respectiv :

- alegerea preliminara a solicitantilor care vor face obiectul selectiei ;
- cererea de angajare, scrisoarea de intentie;
- interviul pentru angajare : - traditional ;
  - structurat ;
  - semistructurat ;
  - situational.
- lista pentru angajare ;
- verificarea referintelor ;
- examen medical ;
- interviu final;
- decizia de angajare.

Comportamentul organizatiilor este foarte variat, dar respecta in general modelul teoretic, ideal prezentat mai sus.

Selectia profesionala nu reprezinta numai verificarea initiala, pe baza examenului psihologic, a unor candidati pentru anumite posturi de munca. La inceput ea ajuta angajarea in productie. Dar verificarea acestui diagnostic este ulterior absolut necesara, prin studierea comportamentului individului fata de mediul fizic, real, fata de climatul psihosocial, fata de colectivul de munca unde lucreaza muncitorul selecionat, reactiile sale fata de sarcinile profesionale, rezultatele muncii, modificarea eventuala a intereselor, a aptitudinilor.

Powered by http://www.referat.ro/
cel mai tare site cu referate